

مجال: المجتمعات المهنية للتعلم

مفهوم مجتمعات التعلم المهنية :

وتعرف مجتمعات التعلم المهنية بأنها: "المجتمع الذي يكون فيه المعلمون وإدارة المدرسة في سعي دائم للمشاركة في التعلم، والبناء على هذا التعلم، بهدف تعزيز فاعليتهم المهنية، بما يعود بالفائدة على الطلاب، وهو ما يمكن تسميته بمجتمعات التطوير والبحث المستمر".

أهداف مجتمعات التعلم المهنية:

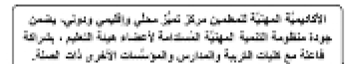
إصلاح وتطوير المدارس

ويمثل هذا الهدف الغاية الكبرى لمجتمع التعلم المهني، وهو تحقيق الإصلاح المدرسي وتطوير عملية التعلم، والجديد هنا في عملية الإصلاح أنها تتم من خلال التعليم نفسه، أو ما يمكن أن نسميه "إصلاح التعليم بالتعليم فإذا كان المجتمع المهني يدفع فعلاً نحو التغيير التعليمي والتطوير والإصلاح، فإنه يفعل ذلك من خلال خلق أو إيجاد بيئة من شأنها أن تساعد على التعلم.

خلق بيئة مدرسية داعمة ومحفزة على التعلم

إن بناء هذه البيئة الداعمة والمحفزة لعملية التعلم يعد من أهم الأهداف والأسس لبناء مجتمع تعلم مهني، لذا فإن نجاح المدرسة في بناء مجتمع تعلم مهني مرهون بدرجة كبيرة بقدرتها على بناء بيئة تعاونية "تتسم بالصداقة" ومساعدة العاملين بعضهم البعض، بحيث يتولد لديهم إحساس بأنهم أسرة واحدة تعمل بانسجام. "

تنمية الشعور بالشخصية الجماعية





تعتمد مجتمعات التعلم على مناخ عمل جماعي يتسم بالتواصل المنفتح والمشاركة في صنع القرار والفهم المشترك، والعمل القائم على الفرق التعاونية، كل ذلك يؤدي إلى شعور الفرد بأنه عضو في جماعة، أو فرد في فريق، ومن ثم يتعلم الطلاب أنهم لا يمكن أن يكونوا مستقلين تماما بذاتهم، ولا معتمدين تماما على الآخرين.

تنمية خبرات ومهارات الطلاب والمعلمين

لا يقتصر مجتمع التعلم المهني على تنمية المهارات والخبرات وحدها ولكنه إلى جانب ذلك يهدف إلى تنمية الخبرات الاجتماعية والأكاديمية والمهنية، ويتم دمج هذه الخبرات معاً، وتهدف كل البرامج التي تقدم في مجتمع التعلم المهني إلى تنمية المهارات والخبرات الشخصية لدى المعلم والطالب وكذلك تنمية مهارات التفكير المعقدة، خاصة التفكير الإبداعي،حيث يتعود الطلاب على ممارسة البحث العلمي في دراسة مشكلة معينة، وجمع المادة العلمية من مصادرها.

رفع مستوى الأداء الأكاديمي في مجتمعات التعلم المهنية

إن تحسين الأداء الأكاديمي للمدرسة من أهم أهداف مجتمعات التعلم داخل المدرسة، فالمدارس التي تتبنى نظام المجتمعات المهنية تحافظ على معدلات تحصيل عالية.

المبادئ والأسس التي تقوم عليها مجتمعات التعلم المهنية

القيادة التشاركية الدعامة

ففي مجتمع التعلم المهني يتبادل مدير المدرسة القيادة مع العاملين، ويشارك معهم بأسلوب جماعي ديمقراطي في العمل المدرسي، ويتقاسم معهم السلطة والقوة، وبذلك يمكن أن تزدهر استقلالية المعلمين وتمكينهم.

الرؤية والقيم المشتركة

لا يمكن بناء منظمة تعلم بدون رؤية مشتركة يتفق عليها جميع العاملين، حيث يتميز مجتمع التعلم بوجود رؤية ورسالة مشتركة، ويشعر جميع الأعضاء العاملين بمسئوليتهم المشتركة نحو تحقق الأهداف.

الإبداع الجماعي

عندما يتعاون العاملون، فإنهم يبحثون بصورة جماعية عن معارف جديدة ويتبادلونها، ويؤثر هذا النشاط بإيجابية على ممارساتهم داخل المدرسة.

الظروف الداعمة

لتحويل المدارس إلى مجتمعات تعلم يجب أن تكون البيئة المالية داعمة وقوية بدرجة كافية بحيث تسمح للعاملين بالمشاركة في الأنشطة التعاونية. وتتضمن الظروف الداعمة ما يلي:

- قدرات الأفراد المشاركين، وتمثل الجانب الثقافي للمدرسة.
- الظروف الطبيعية والهيكلية، وتمثل الجانب التنظيمي للمدرسة.

معارسات بناء قدرة المدارس كمجتمعات تعلم مهنية:

(1) ممارسات تأملية: Reflective Practices

فمن الشائع في تلك المدارس أن يتأمل المعلمون ممارساتهم ويختبروا البدائل التعليمية، ويتم التعرف على تأملاتهم وجهودهم البحثية من خلال اتجاههم نحو جمع مجموعة كبيرة من البيانات حول الفصل والمدرسة.

(2) الموارد التنظيمية: Organizational Resources

يتوافر في تلك المدارس موارد تكنولوجية ومنهجية ومكتبية مناسبة، وكذلك فرص عديدة للتنمية المهنية.

(3) الاستمرارية Currency

يحرص العاملون في تلك المدارس على الإطلاع المستمر على أحدث البحوث في مجال التعليم والتعلم

(4) فرص التعلم: Learning Opportunities

تتيح تلك المدارس فرصا عديدة للتعلم أمام العاملين والطلاب والآباء، ويقوم المديرون بتنمية ثقافة تحث على التعلم.

(5)التدريس التفاعلي: Interactive Teaching

يبحث المعلمون في تلك المدارس عن طرق لتحسين عمليتي التعليم والتعلم، ويتم ذلك بصورة جماعية.

(6)مشاركة المتعلم: Learner Engagement

تتسم تلك المدارس بارتفاع مستوى مشاركة الطلاب معرفيا وسلوكيا وانفعاليا.

(7)بناء فرق تعلم: Developing Learning Teams

يهتم المديرون في تلك المدارس بتقدير العمل الجماعي وحث الآخرين على القيام بأدوار قيادية.

متطلبات تحويل المدارس إلى مجتمعات تعلم مهنية:

تبني نمط قيادي معاصر يدعم مشاركة العاملين

إن مجتمعات التعلم تتطلب نمطا مختلفا من القيادة يزيد فيه مستوى مشاركة العاملين في عملية صنع القرار، وتبادل السلطة، ويعمل فيه القادة على بناء القدرة القيادية بين زملائهم، ويهتمون في الوقت ذاته بتحسين الإنجاز الطلابي على المدى الطويل.

إن تحويل المدارس إلى مجتمعات تعلم يتطلب دعم المدير الذي يرفض فكرة صنع القرار بمفرده، كما أن المديرين الذين يرغبون في تقاسم القيادة مع الآخرين

يجب أن يستبدلوا الرقابة على المعلمين بدعمهم وإتاحة الفرص أمامهم للنمو والتطور.

توزيع المهام والمسئوليات القيادية على جميع العاملين بالمدرسة وفقاً لقدراتهم

لا يمكن إنجاز المهام الصعبة في أي مشروع يقوم على المعرفة مثل التعليم والتعلم بدون توزيع المسئوليات والمهام القيادية ونشرها بين العاملين، وبهذا المعنى فإن تحويل المدارس إلى مجتمعات تعلم مهنية يتطلب من القادة توزيع المسئوليات والمهام القيادية على كافة أعضاء المجتمع المدرسي وفقا لقدراتهم.

توفير مناخ صحى للعلاقات

وفي سياق تحويل المدرسة إلى مجتمع تعلم مهني تزداد العلاقات بين جميع الأفراد من قادة وتابعين، ومن ثم فعلى القادة توفير مناخ صحي للعلاقات لكي يحقق جميع الأفراد في المجتمع المدرسي مستويات مرتفعة من التعلم.كما يتطلب بناء مجتمع التعلم المهني أن يعمل مدير المدرسة على تعزيز المناخ الإيجابي للتعلم من خلال الحفاظ على درجة عالية من الشفافية، وتوفير الحفاظ للعاملين.

التركيز على التعلم

إن بناء مجتمع التعلم المهني يتطلب من القادة التركيز على التعلم والبحث عن استراتيجيات للمحافظة عليه .

بناء هياكل تنظيمية تدعم ثقافة التعاون بين العاملين

في سياق بناء مجتمع التعلم المهني يدرك التربويون ضرورة العمل بصورة جماعية لتحقيق هدفهم الجماعي لتعلم الجميع، ومن ثم فهم يقومون ببناء هياكل تدعم ثقافة التعاون.

بناء الثقة بين أطراف التعلم في المدرسة

يعد بناء الثقة أمراً جوهرياً لنجاح العمل التعاوني في مجتمعات التعلم، فثمة حاجة إلى بناء الثقة المتبادلة بين الزملاء والأقران، وبينهم وبين القادة.

دعم ثقافة التنمية المهنية المستدامة

إن ثقافة التنمية المهنية المستمرة تعد من المتطلبات المهمة لنجاح المدارس كمجتمعات تعلم، وتتضمن تلك التنمية جميع الأفراد العاملين، وتعتمد على رؤية مشتركة، وعلى العمل الجماعي / الفريقي، وتعتبر المدير كقائد متعلم.

فرق العمل ضرورة لبناء مجتمعات التعلم

وتكمن أهمية فرق العمل كأحد المتطلبات الأساسية لبناء مجتمعات التعلم في كونها تقنية أو أسلوب حديث يساعد على تفهم وتقبل الأفراد الآخرين في العمل ومعرفة أبعاد سلوك كل فرد وما يتسم به من دوافع واستعدادات وقدرات للتفكير والإبداع، كما أنه يساعد على تعزيز الدعم والثقة والاتفاق وتحقيق الأهداف.

ويحتاج العمل الفريقي في المدارس التي تحولت إلى مجتمعات تعلم مهنية إلى الدعم والتعزيز بصورة كلية حيث يظهر فيه الالتزام بالقيادة التشاركية والتعاون.

الأنماط القيادية الملائمة لتحويل المدارس إلى مجتمعات تعلم مهنية

القيادة التوزيعية ومجتمعات التعلم المهنية

تعد القيادة التوزيعية أحد الأنماط القيادية المعاصرة التي ظهرت حديثاً في المنظمات التعليمية، ومن بينها المدارس، ولقد أثبتت نتائج عدة دراسات أن لها دوراً فاعلاً في بناء مجتمعات التعلم المهنية، وتتضح أهمية القادة التوزيعية في مجتمعات التعلم المهنية في عدد من المؤشرات والممارسات التي يمكن تناولها من خلال العديد من الأدبيات والدراسات المرتبطة على النحو التالي.

- دعم قادة المدارس للتنمية المهنية و للتعليم والتعلم بفاعلية، وتحفيز جميع العاملين والأطراف المعنية للعمل معاً كفريق تعاوني لدراسة العوامل المهمة المرتبطة بتطوير رسالة المدرسة وأهدافها لغرض التحسين المدرسي.

- تفويض الأطراف المعنية ومشاركتها في مسئولية صنع القرار المدرسي بصورة تعاونية وتوزيع المسئولية على الأعضاء لزيادة شعورهم بالملكية والمحاسبية إلى أقصى حد.
- تعاون الأعضاء لتحديد وتحقيق أهداف التعلم بالمدرسة، واستخدام المدرسة لآليات رسمية للتبادل المهني، واهتمامها بتنمية شبكة للعلاقات.
- رسم الفرق الجماعية لخطوط السلطة والمسؤولية وتدريب الفرق على أنشطة التحسين المدرسي، والانضمام إلى صنع القرار التشاركي، والبحث عن الحلول فعالة للمشكلات المدرسية، مع توفير موارد كافية وظروف عمل داعمة للتخطيط التعاوني.

القيادة التشاركية ومجتمعات التعلم المهنية

تعد القيادة التشاركية أحد الأنماط القيادية التي ظهرت مؤخرا في أدبيات الفكر التنظيمي المعاصر، والتي يمارسها العديد من القادة في المدارس، وقد أظهرت نتائج عدة دراسات وبحوث أن لها دورا فاعلا في تحويل المدارس إلى مجتمعات تعلم مهنية.

وهناك خمسة عناصر تصف المشاركة في القيادة من أجل ممارسة التعلم على النحو التالي:

- تعمل الهياكل على تدعيم المشاركة في تطوير المدرسة كمجتمع تعلم.
- تظهر القيادة التشاركية في التدفق اليومي للأنشطة المدرسية.
- يتم تشجيع كل فرد لتحمل مسئولية القيادة بحيث تكون مناسبة للمهام التي يقوم بها، ومتوافقة مع السياق.
- يتم الاعتماد على خبرات العاملين والطلاب والآباء، واعتبارهم موارد.
- يتم تقدير وتعزيز الأنماط التعاونية للعمل والنشاط مع تجاوز حدود المادة الدراسية والدور والمنصب.



خصائص النمط القيادي الملائم لتحويل المدارس إلى مجتمعات تعلم مهنية

يمكن استخلاص مجموعة من الخصائص للنمط القيادي الملائم لتحويل المدارس إلى مجتمعات تعلم مهنية، ويتم تقسيمها إلى المجالات التالية:

المجال الأول: فصل الممارسات القيادية عن سلطة المنصب وربطها بالخبرة، ويتضمن:

- التأكيد على أن القيادة صفة غير مرتبطة بشخص أو منصب معين، وإنما تمتد لتشمل أي عضو من أعضاء فريق العمل المدرسي.
- الاعتماد على الخبرة بدلاً من السلطة الوظيفية في ممارسة العمل القيادي.
- توزيع الممارسات والمسئوليات القيادية.
- تحويل أعضاء المجتمع المدرسي لممارسة الأدوار والأنشطة القيادية.

المجال الثاني: دعم ثقافة المشاركة بين كافة الأطراف المعنية، ويتضمن:

- صنع القرار المشترك بين القادة والعاملين والأطراف المعنية.
- مشاركة أعضاء المجتمع المدرسي والمحلي في قيادة المدرسة.
- مشاركة أعضاء المجتمع المدرسي في تحديد ونشر رؤية المدرسة.

المجال الثالث: تطوير الهياكل التنظيمية، ويتضمن:

- تبني هياكل تعتمد على فرق العمل وتسمح بتمكين العاملين ودعم استقلاليتهم ومشاركتهم في القيادة، وتدعم ترتيبات توزيع السلطة، والاتصال المفتوح وتبادل المعلومات بين الأعضاء.
- تبني الهياكل المرنة غير الهيراركية التي تسمح للأفراد بالتعلم وبإحداث التغيرات، والقدرة على التكيف السريع مع التغيرات البيئية.

المجال الرابع: تبنى ثقافة تنظيمية تدعم القيم الإيجابية، ويتضمن:

- تهيئة البيئة التي تساعد على إقامة علاقات تعاونية إيجابية بين أعضاء المجتمع المدرسي.

- نشر ثقافة التعاون بين أعضاء المجتمع المدرسي، وتعزيز الأنماط التعاونية في ممارسة الأنشطة المختلفة.
- تعزيز الاحترام المتبادل والثقة بين القادة وأعضاء الفريق المدرسي.

المجال الخامس:دعم التنمية المهنية المستدامة، ويتضمن:

- توفير فرص التنمية المهنية المستمرة أمام أعضاء الفريق المدرسي.
- الاهتمام ببناء القدرات القيادية لأعضاء المجتمع المدرسي.

المجال السادس:دعم ثقافة التعلم ونشرها، ويتضمن:

اعتبار المدرسة فريق من المتعلمين.

- الاهتمام بالتعلم الجماعي التعاوني بين أعضاء الفريق المدرسي.
- حث أعضاء الفريق المدرسي على اكتشاف فرص وتحديات جديدة للتعلم من خلال اكتساب المعارف المختلفة.

المجال السابع:دعم الابتكار والتجديد، ويتضمن:

- تيسير الابتكار من خلال التحفيز لتمكين العاملين وأعضاء الفريق.
- تنمية قدرة الفريق على تحويل الأفكار الجديدة والمعارف الفردية إلى إجراءات وممارسات وخدمات ابتكارية.
- إتاحة الفرصة أمام أعضاء الفريق المدرسي للابتكار وتجريب الأفكار والممارسات الجديدة.